

命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 レクトラ・ジャパン株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第42号事件について、当委員会は、平成15年7月9日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、アパレル関連機器等の販売を業とする被申立人レクトラ・ジャパン株式会社の従業員であるX 1が、平成12年5月頃に配転・減給を申し渡され、また、同年7月3日に解雇予告通知を受けたため、同月27日に申立人管理職ユニオン・関西に加入し、申立人が、同年8月以降、会社と団体交渉を行ってきたものの、被申立人は同13年2月28日の団体交渉を最後に団体交渉に応じようとしなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成13年6月8日付け団体交渉申入書の協議事項について誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 団体交渉を拒否したことについて、誓約文の掲示及び交付をすること。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) X 1の解雇に至る経過について

昭和63年8月1日、X 1(以下「X 1」という)はリペアエンジニア(電子機器の修理技術者)として被申立人レクトラ・ジャパン株式会社(以下「会社」という)に入社し、会社技術部リペアセンター(以下「リペアセンター」という)で業務を行っていたが、会社が平成10年6月にリペアセンターを閉鎖したため、X 1は、この時期を境に顧客のデータベースの整備や社内のネットワークであるインフラの整備などの業務を行うこととなった。

同12年5月26日、X 1はY 1技術部長(以下「Y 1部長」という)から配転・減給を口頭により通告され、同月30日には、Y

2 総務財務部長(以下「Y 2 部長」という)から、①東京で一人が解雇となる予定なので、代わりに人事異動で東京へ行くように、②給料を6万円下げる、③住宅手当を2万円出す、④帰省費用は出ない、⑤X 1 が辞めればその給料で代わりに2人採用できる旨告げられた。さらに、同月31日、X 1 は、配転の辞令及びY 3 代表取締役(以下「Y 3 社長」という)名の減給通知を受けた。この後、X 1 は、Y 2 部長と配転・減給について数回話し合ったが、Y 2 部長は、「弁護士は正当だと言っている、あなたは東京へ行かなければならない」と主張するにとどまり、誠実な話合いに応じようとはしなかった。

同年6月14日にもX 1 は、会社と話合いを持ったが、会社は従前の主張を繰り返し、さらには退職金を追加するとして、自主退職を執拗に迫った。

同年7月3日、会社は、解雇予告通知書をX 1 に渡し、同月25日にX 1 の銀行口座に4,115,571円を振り込んだ。

(2) X 1 の解雇問題に係る団体交渉の拒否について

平成12年7月27日、X 1 は、管理職ユニオン・関西(以下「組合」という)に加入した。組合は、同日、会社に対し、「組合員X 1 の不当解雇および関連する議題」に関して団体交渉(以下「団交」という)の申入れを行い、同年8月1日、同年9月6日、同年11月6日、同年12月15日、同13年1月19日及び同年2月28日の計6回にわたり団交を行った。

同13年1月19日の第5回団交で、会社は、解雇撤回案として、東京又はフランス若しくはドイツでの勤務が可能である旨提案し、Y 2 部長も同年2月2日に同様の提案をしていたところ、会社が第6回団交を申し出てきたので、同年2月28日に団交を開催したが、会社は同団交で、「現時点ではもう会社のこの処置について変えようがない」、「裁判するなり、何なり」と述べて、譲歩する意思がなく団交を継続しても無駄であるとして、実質的団交に応じなかったため、会社からの申入れにより開催した団交であるにもかかわらず、継続が困難となり団交を打ち切らざるを得なかった。

同年4月13日、組合が、会社に対し、文書により郵送で団交の申入れを行ったところ、会社から電話で、「弊社顧問弁護士より回答をする」との返事があったにもかかわらず、回答はない。組合の同年5月23日及び6月8日の団交申入れに対しても、会社は、現実にはどこにも存在しない合意にもかかわらず、第6回団交において、「団交を開催しない合意が存在する」として、いずれの団交申入れも拒否した。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X 1 の解雇に至る経過について

会社は、コストダウンにより同業他社との競争力を維持するため、平成10年にコンピューターを使ってアパレル関連のデザインを行うCADシステム(以下「CADシステム」という)の自社一貫製造を取りやめて、これに代わるものとして、ヒューレット・パッカー社製パソコンを使用することとした。

また、会社は、その販売する自動裁断機等の稼動に使用するコンピューターオペレーションシステム(以下「OS」という)につき、それまでの独自のOSに代えてマイクロソフト社のウィンドウズ(以下「ウィンドウズ」という)を採用した。

これらのことにより、従来、X 1のみが一人で担当してきたコンピューター該当部分の修理業務は無くなり、X 1のみが勤務するリペアセンターが不要になったので、会社は、平成12年6月30日にリペアセンターを廃止した。

会社は、X 1 の生活保障のため、解雇を極力避けるよう配慮して、X 1 に対し、職務変更及び配置転換の応諾を求め、雇用継続のために、営業、トレーナー職及びフィールドエンジニアへの職務変更を提案したが、X 1 はこれを受け入れず、また、通常より有利な条件での退職を求めたにもかかわらず、これにも応じなかった。

このため、会社はやむなくX 1 の整理解雇に踏み切ったものであり、X 1 の整理解雇は、既に労働判例法上確立した判定基準を満たしており、有効である。

(2) X 1 の解雇問題に係る団交の拒否について

会社は、組合からのX 1 の解雇問題に係る団交申入れに誠意をもってのぞんだ。団交は、会社からのX 1 の解雇理由及び解雇に至る経過の説明に終始し、組合からそのことに対する実質的な反論は一切なかった。

また、平成12年11月6日に開催された第3回団交において、組合は、その主張する不当行為に関与したとして、Y 1 部長、Y 2 部長及びY 3 社長の懲戒処分を求めるとともに、X 1 の減給、配転及び解雇に対する謝罪及び誓約、不当行為によって失われた地位の回復及び慰謝料又は失われた金員の補償を突然求めてきた。

この申出は、組合と会社の置かれている立場に全く配慮しない、交渉拒絶といってもよい要求事項であり、ここにおいて、組合と会社との真の団交は、終わりを告げたものである。

組合が求める団交は、会社に義務のないことを行わせることであり、不要不当な犠牲を強いるものである。団交によって解決可能な問題が存在しないのであるから、実際の議題は何もな

く、組合が求める団交は、手段を目的とする開催要求にほかならない。

また、同13年2月28日に開催された第6回団交においても、会社からX1の解雇撤回が不可能であることを改めて通告したのに対し、組合から反論や提案は一切なく、これ以上交渉を重ねても無意味であるということで、双方の意思に基づいて団交は打ち切られた。その際、組合は、X1の解雇問題について、別途法的手続で解決を図る旨述べていた。このことから、組合の求める団交は実質解決すべき議題がないことになる。

さらに、同年4月13日の組合からの団交申入文書は、X1の解雇問題とは関係のない、会社経営全般についての書面回答を求めるというものであり、回答の必要もなく、また、当該文書が団交申入文書でないことも明白である。したがって、組合がいう平成13年4月13日付け団交申入文書及び同文書への回答を協議事項とする平成13年6月8日付け団交申入書に回答しないことは、団交拒否に当たるものではない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、世界各地に子会社を約40社、総社員数約1,400人を有し、フランスに本社がある「LECTRA SYSTEM S.A.」（以下「フランス本社」という）の100%子会社であって、肩書地に本社、東京都中央区に東京支店、岐阜県、岡山県及び福岡県に営業所等をそれぞれ置いている。会社は、昭和60年8月27日に設立された株式会社であり、アパレル関連のCADシステムや裁断機等の機器の販売、保守を主な業としており、その従業員数は、本件審問終結時約40名である。

なお、本件申立時の会社の商号はレクトラ・システム・ジャパン株式会社であったが、平成13年11月1日にレクトラ・ジャパン株式会社に変更した。

- (2) 組合は、平成9年5月24日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約350名である。

2 X1の解雇に至る経過

- (1) 昭和63年8月1日、X1はリペアエンジニアとして会社に入社し、会社の大阪本社にあるリペアセンターで、CADシステムや自動裁断機等のコンピューター部分の修理業務を行っていた。リペアセンターでのX1の業務は、全国から送付されたCADシステムや自動裁断機等のコンピューター部分の修理部品について、修理できるものは修理し、できないものは廃棄することであり、会社でのリペアエンジニアは、X1一人であった。

- (2) 平成10年、フランス本社は、CADシステムの自社一貫製造を取りやめ、コンピューター部分について独自製造することを中止し、これに代えてヒューレット・パッカー社製パソコンを使用することとした。

また、会社は、その販売するCADシステムや自動裁断機等の稼動に使用するOSにつき、それまでの独自のOSに代えてウィンドウズを採用した。

- (3) 平成10年以降、会社は、ヒューレット・パッカー社製パソコンを使用したCADシステムのコンピューター部分の修理については、ヒューレット・パッカー社指定の外部のサービスセンターに任せるようになったが、旧来のCADシステムや旧来の裁断機等のコンピューター部分につき、顧客から修理依頼があった場合には、該当部品を修理するのではなく、フランス本社又は会社で所蔵している新しい部品又は修理済みの部品と交換することとした。

このため、会社では、緊急の場合を除き、コンピューター部分の修理をする必要がなくなり、X 1の従来からの仕事は大幅に減少した。その間X 1は、いわゆる西暦2000年問題の対応、顧客のデータベースの整備や社内のネットワークであるインフラの整備などの業務を行っていた。

- (4) 平成12年5月26日、Y 1部長が、リペアセンター廃止に伴い、リペアマンとしてのX 1の仕事がなくなるとして、X 1に対し、東京支店への転勤、フィールドサービスエンジニアへの職種転換、給与の減額について口頭で打診し、X 1の希望を尋ねたところ、X 1は、受け入れられない旨述べた。さらに、同月30日、Y 2部長が、X 1に対し、大阪本社で営業職又はソフトウェアのトレーニング職に変わるように提案したが、X 1は、受け入れられない旨述べた。

- (5) 平成12年5月31日、会社は、社内に向けて、同年6月30日付けでリペアセンターを廃止するとの組織変更を通知した。

また、同年5月31日、会社は、Y 3社長名でX 1に対し、①同年6月30日までにリペアセンターが完全に閉鎖になることに伴い、X 1のリペアエンジニアの職務は6月30日をもって終了すること、②X 1の経験能力から判断して、同年7月1日から東京支店において、フィールドサービスエンジニアの職務に就くことを申し渡すとともに、7月1日付けで辞令を発令すること、③フィールドサービスエンジニアの職務についている他の社員は、X 1の給与を大幅に下回る給与額で業務を遂行しているところから、職務変更に伴いX 1は年間で96万円の給与が減額されること、を文書(以下「5.31通知」という)で通知した。

さらに、同年5月31日、会社はX 1に対し、「平成12年7月1日より東京支店技術部所属メンテナンスエンジニアを命じる」との辞令(以下「5.31辞令」という)及び「平成12年7月度より次のとおり給与を支給する。基本給376,500円 住宅手当20,000円 合計396,500円 通勤手当は実費支給とする」との給与辞令(以下「5.31給与辞令」という)を発令した。

- (6) 会社とX 1は、平成12年6月中に数回話し合いを行ったが、X 1は、会社からの職務変更及び配置転換の提案を受け入れなかった。また、会社はX 1に対し、通常より有利な条件での円満退職を求めたが、X 1はこれに応じなかった。

なお、X 1は、5.31辞令及び5.31給与辞令は不法な辞令でありこれを拒否すると書面で回答した。

- (7) 平成12年6月30日、会社は、リペアセンターが不要になったとして、これを廃止した。

- (8) 平成12年7月3日、会社は、X 1に対し、解雇予告通知書(以下「7.3解雇予告通知書」という)を交付した。7.3解雇予告通知書には、「このたび当社は社員就業規則第51条により貴殿を解雇することとなりました。本通知書発送の日から30日後を解雇日とします。本通知書は、労働基準法第20条によるものです。なお、上記解雇の効力発生日までの未払い賃金は7月25日に貴殿の銀行口座に振り込みます」と記載されていた。

なお、会社就業規則第51条の規定は、次のとおりである。

「第51条 解雇

以下の状況のいずれかに該当する社員は、解雇され得るものとする。

1. 休職期間又は特別無給休暇期間の満了後、復職しなくなった場合
2. 業務上の疾病障害を蒙った場合で、かかる社員が法律に於て指定された期間後も回復しなかった場合
3. 精神的又は肉体的に廃疾、虚弱、老衰、疾病にある場合、或いは就労不適とみなされる場合
4. 社員に能力がなく業務の遂行が満足に出来ず、会社に貢献できない場合又は、同僚や上司、部下との不調和や問題を起こし続けた場合
5. 社員の能力を最大限に活用し、社員を訓練し、最も有効であると思われる職務に配置転換し、割り当てることは経営者の責任であるが、会社の人材開発への絶え間ない努力、十分な個人指導、カウンセリング及び警告を与えてもなお、極度に技術力又は能率水準が低いか、又は自己開発が望めないか、又は他の社員の作用を妨害する習慣を改める見込

みがほとんどないため、既存の任務を遂行する資格、或いは他の任務に就業する資格を著しく欠いていると判断された場合、かかる社員は解雇の対象となるものとする

6. 懲戒免職に付された場合
 7. 試用期間中に資格が無いと判断された場合
 8. 合理化や再構成による業務縮小などがあった場合」
- (9) 平成12年7月25日、会社は、在職期間12年の会社都合による退職金として、X 1 の銀行口座に4,115,571円を振り込みにより送金した。
- (10) 平成12年7月27日、X 1 は組合に加入するとともに、組合名で会社あての同日付け組合加入通知書及びX 1 の解雇問題に関する団交申入書を、またX 1 名で会社あての同日付け通告書の内容証明郵便で会社へ送付した。なお、X 1 名の通告書には、①7.3解雇予告通知書は認めることができない、②退職金は一切受け取らない、③解雇予告手当は8月分の給料として受け取る旨通告するとともに、別紙として添付されていた団交申入書の回答を同年8月1日までに文書回答することを求める旨が記載されていた。

3 組合加入後の経過

- (1) 平成12年7月31日、X 1 は、同月25日に振り込まれた退職金について、これを受け取る理由がないとして、会社の就業規則に基づきX 1 自身で計算した退職金相当額の3,928,500円を大阪法務局に供託した上で、供託した旨を会社に対して文書により通告した。
- (2) 平成12年8月1日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からは組合書記次長のX 2 (以下「X 2 書記次長」という)、X 1 ほか1名、会社からは会社顧問弁護士のY 4 (以下「Y 4 弁護士」という)、Y 2 部長、Y 1 部長が出席して、第1回団交を開催した。
- 団交の席上、組合から会社に対し、X 1 の解雇に至る説明を聞きたいとの申し出があり、会社はX 1 の解雇に至る経緯について口頭で説明した。
- (3) 平成12年8月2日、X 1 が会社へ入社した際に、会社からの求めに応じて、健康保険証及びレンタカーのカード2枚を返却したところ、会社から寸志と書かれた封筒を渡された。後日X 1 が開封すると、現金2万円が入っていたが、X 1 は自主退職はしていないとして、同月7日にこれを会社に返金した。
- (4) 平成12年9月6日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からはX 2 書記次長、X 1 ほか1名、会社からはY 3 社長、Y 2 部長が出席して、第2回団交を開催した。

団交の席上、X 1 が Y 3 社長に対し、リペアセンターの閉鎖と解雇の理由を尋ねたところ、Y 3 社長は、古いシステムの部品を日本で修理する必要がなくなったので、リペアセンターを閉鎖した、また、閉鎖前に代替の職務を X 1 に提案したが、X 1 が無くなった前職に固執するので解雇した旨回答した。

この際、組合は会社に対し、X 1 の解雇に至る経緯について、文書で説明することを求めたところ、会社はこれを了承した。

同月20日、X 1 は会社に対し、会社が第2回団交で約した X 1 の解雇に至る経緯を説明した文書が未だ届いていないとして、内容証明郵便で督促した。

- (5) 平成12年9月25日、Y 4 弁護士は、第2回団交において文書の提出を約していた X 1 の解雇に至る経緯を記した説明文書(以下「9.25説明文書」という)を、組合あてにファクシミリにより送付した。

9.25説明文書には、X 1 の解雇に至る経緯について、①日本での会社独自のコンピューター組み込み販売がなくなったことにより、組み込みコンピューターの修理業務が不必要となり、リペアセンターが廃止されるに至ったこと、②同年5月初めから、Y 1 部長が X 1 に対し事情を説明し、東京支店への異動とフィールドサービスエンジニアへの職務変更、給与減額を求めたこと、③ X 1 は、これを不当な異動であるとして話し合いに応じなかったが、会社は5.31辞令を発令したこと、④同年6月14日、Y 2 部長が X 1 と話し合ったが、X 1 は異動が不当であるとして提訴する予定であると述べ、割増退職金を追加しての退職説得にも応じなかったため、会社は X 1 を解雇したこと、が記載されていた。

- (6) 平成12年10月26日、組合は、会社に対し、同年11月6日から8日までの期間内に、組合が主張する不当行為に関し、①これに関与、決定を行った人員の処分、②これに対して会社としての謝罪、誓約、③これによって、失われた金員の補償の3点を協議事項とする団交開催を文書(以下「10.26団交申入書」という)で申し入れた。

- (7) 平成12年11月6日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からは X 2 書記次長、X 1 ほか1名、会社からは、Y 2 部長が出席して、第3回団交を開催した。

団交の席上、組合は、10.26団交申入書に記載されていた協議事項について、具体的な要求事項を文書(以下「11.6要求」という)により提示するとともに、その内容について説明を行った。

11.6要求の内容は、組合主張の不当行為に関し、①これに関

与した Y 1 部長、Y 2 部長、Y 3 社長の懲戒処分をお願いする、②これに対しての謝罪及び誓約をお願いする、その際、一連の減給、配転及び解雇が過ちであったことを認めること、そのことに対して謝罪表明すること、将来同様の過ちを繰り返さないことを誓約することが含まれるように配慮をお願いする、③これによって、失われた地位の回復及び慰謝料の支払(7.3解雇予告通知書、5.31辞令及び5.31給与辞令の撤回と、残り定年までの賃金の33%を基準とする慰謝料)、又はこれによって失われた金員の補償(残り定年までの賃金総額を基準とする)をお願いする、というものであった。

Y 2 部長は、組合からの11.6要求の内容は、会社として受け入れられるものではなく、この場で判断できないとして、検討後組合に連絡する旨伝えた。

- (8) 平成12年11月20日、会社は、Y 4 弁護士名で組合に対し、組合からの10.26団交申入書及び11.6要求に対する回答文書(以下「11.20会社回答」という)をファクシミリにより送付した。

11.20会社回答には、会社は、X 1 本来の職務がなくなったことから、X 1 に配転を提案したところ、X 1 はこれを拒絶し、また、会社による異動辞令も拒絶したために解雇したもので、組合の申入れには応じることはできない旨記載されていた。

- (9) 平成12年12月15日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からはX 2 書記次長、X 1 ほか1名、会社からは、Y 2 部長が出席して、第4回団交を開催した。

団交では、9.25説明文書に記載されたX 1 の解雇に至る事実関係等について、双方の主張が異なる部分があったため、その点について応酬が行われた。

- (10) 平成13年1月19日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からはX 2 書記次長、X 1 ほか1名、会社からは、Y 3 社長、Y 2 部長が出席して、第5回団交を開催した。

団交では、組合は、11.6要求について会社に遵守するよう主張したが、会社は、整理解雇は正当であり組合の要求には応じられない旨述べた。

また、Y 3 社長は、X 1 に対し、未だ東京支店のフィールドサービスエンジニアが未採用で欠員があるので、再雇用してもよい、また、フランスやドイツのレクタラ社のゼネラルマネージャーを知っているので、紹介してもよい旨述べた。

これに対し、X 1 は回答を留保し、次回交渉で回答する旨述べた。

- (11) 平成13年2月2日、組合は、インテックス大阪を会場として開催された大阪ミシンショーの会場前で、入場者等に対し、組

合ビラを配布した。その際、Y 2 部長が X 1 に対し、再雇用の提案をしているのでビラ配りをやめて東京に行くよう述べたところ、X 1 は、東京には行けるわけがない旨述べた。

- (12) 平成13年2月28日、組合と会社は、会社本社の会議室において、組合からは X 2 書記次長、X 1 ほか2名、会社からは、Y 4 弁護士、Y 2 部長が出席して、第6回団交を開催した。

団交では、会社側の Y 4 弁護士は、会社に対する X 1 の解雇問題に関するこれまでの指導は、裁判例として確立したものに基づいており、現時点では会社は、X 1 の解雇については変えようがない、また、団交での会社の回答は、これまでどおり変わらない旨述べた。

これに対する双方の会話の内容は、次のとおりであった。

X 2 書記次長 「話しても無駄やというわけですね。」

Y 4 弁護士 「無駄と。うん。」

X 2 書記次長 「じゃそんな事やめましょうか。」

Y 4 弁護士 「ええ。」

(中 略)

X 2 書記次長 「すると、そういう風に先生から頭から冒頭で言われるともう、話をしてもしゃないなという。」

Y 4 弁護士 「そうですね」

X 2 書記次長 「そうします?」

Y 4 弁護士 「はい。もうそやからそちらに委ねる。裁判で争うなりなんなりね。受けて立ちます。」

X 2 書記次長 「いや、それはそれで僕らのところで判断しますからね。」

Y 4 弁護士 「はい、はい、うん。」

X 2 書記次長 「話をしても、しゃないと言われるけれども、帰ります?しゃない?」

X 1 「帰りましょうか。」

X 2 書記次長 「うん。わかりました。」

X 1 「では、有難うございました。」

- (13) 平成13年4月13日、組合は会社に対し、申入書(以下「4.13申入書」という)を提出した。4.13申入書には、組合は、9.25説明文書を検討したところ、同文書の中で具体的根拠を示さずに会社の主張のみを述べている部分があると考えており、会社主張の裏付けとなる事項として、①レクトラ独自のコンピューターを製造中止した根拠、②レクトラ独自のコンピューターの販売を終了した具体的日時、③現在までに販売されたレクトラ独自のコンピューターの保守等業務の現時点に

おける継続の有無、また終了の場合にはその日時、④レクタラ独自のコンピューターとは何を指すか、具体的機種名及び型番、⑤平成7年度ないし同12年度までの各年度のレクタラ独自のコンピューター部分のリペア件数及び機種名と全体のリペア件数及び機種名、⑥リペアセンターへの入庫及び出庫記録等、のそれぞれについて、具体的に存在する事実・数量を挙げていただきたい旨記載されていた。これに対し、会社は特に回答しなかった。

なお、会社は、本件審問において、4.13申入書の内容は、X1の解雇問題と関係のない会社の経営全般について書面回答を求めるもので回答義務はないとして、回答しなかった旨を述べている。

- (14) 平成13年4月26日、組合は、4.13申入書につき会社から回答がなかったので、回答予定の日時を知らせるよう求める通告書(以下「4.26通告書」という)をY3社長あて送付した。これに対し、会社は、回答しなかった。
- (15) 平成13年5月15日、組合は、4.13申入書及び4.26通告書に関して会社から回答がなかったので、同月23日午後5時までに回答予定の日時を知らせるよう求める通告書(以下「5.15通告書」という)をY3社長あてに送付した。これに対し、会社は、回答しなかった。
- (16) 平成13年5月23日、組合は、会社に対し、申入れに対する回答期限を同年6月7日午後5時とし、4.13申入書の回答を協議事項とする団交申入書(以下「5.23団交申入書」という)を送付した。
- (17) 平成13年6月6日、会社は組合に対し、①団交の申入れについては、第6回団交において、X2書記次長との間で、今後団交は開催しない旨の合意が存在するという認識がある、②4.13申入書についての回答はY4弁護士より回答する旨連絡している旨の回答をファクシミリにより行った。
- (18) 平成13年6月8日、組合は、会社に対し、申入れに対する回答期限を同月9日午後5時とし、4.13申入書の回答を協議事項とする団交申入書(以下「6.8団交申入書」という)をファクシミリにより送付した。

同日、会社は組合に対し、①団交の申入れについては、第6回団交において、X2書記次長との間で、今後団交は開催しない旨の合意が存在するという認識がある、②4.13申入書についての回答はY4弁護士より回答する旨連絡している、③X1の減給、配転及び解雇についての団交はすでに6回行われており、第6回団交において、Y4弁護士からのこれ以上の団交は無意

味であるとの提案にX2書記次長より了承を得られており団交開催は不可能である、旨をファクシミリにより回答した。

結局、5.23団交申入書及び6.8団交申入書に関する団交は行われなかった。

- (19) 平成13年6月12日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 判断

組合の6.8団交申入書を会社が拒否したことが不当労働行為に当たるか否かについて、以下判断する。

ア 本件団交が終結したとの会社の認識について

前記第3.3(2)、(4)、(5)、(7)ないし(12)認定のとおり、①第1回団交で、組合はX1の解雇に至る説明を聞きたいと申し出て、会社はその経緯について説明したこと、②第2回団交で、組合はリペアセンターの閉鎖とX1の解雇理由を尋ね、会社はそれを説明したこと、また、組合はX1の解雇に至る経緯について文書で説明することを求め、後日、会社は9.25説明文書を組合に送付したこと、③第3回団交において、組合は、11.6要求を提示して、不当行為に関与したとして、社長等の処分、会社からの謝罪、X1の定年までの賃金の33%を基準とする慰謝料等の支払などを要求したこと、④会社は、11.6要求に対して、11.20会社回答により、X1本来の職務がなくなったことからX1に配転を提案したが、X1はこれを拒絶し、また5.31辞令も拒絶したものであり、要求事項には応じられない旨文書で回答したこと、⑤第4回団交で、X1の解雇に至る事実関係等につき、双方の主張が異なる部分について応酬が行われたこと、⑥第5回団交で、Y3社長がX1の再雇用を提示したところ、X1は次回団交で回答する旨述べたこと、⑦平成13年2月2日、組合ビラを配布していたX1に対し、Y2部長が、会社は再雇用の提案をしているのでビラ配りをやめて東京に行くよう述べたところ、X1は、東京には行けるわけがない旨述べたこと、⑧第6回団交で、会社は、X1の解雇については変えようがなく、団交での会社回答はこれまでどおり変らない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、会社は、組合から求められたX1の解雇に至る理由等を団交及び9.25説明文書で説明するとともに、第3回団交での11.6要求については、これに応じられない旨11.20会社回答で回答し、その後も、解雇に至る事実関係等について双方の主張が異なる部分についてやりとりし、第6回団交ではX1の解雇についての会社回答は変えようがない旨回答していることが認められる。

一方、組合は、第3回団交での11.6要求で、社長等の処分や多額の慰謝料等を要求し、また、第5回団交における会社による再雇用の提案に対し、第6回団交前である平成13年2月2日のビラ配りの際にX1がこれを拒否したことが認められる。

これらのことから判断すると、団交では最終的に協議が整わなかったが、6回にわたる団交の中で、会社は、解雇に至る経緯を説明し、あるいは再雇用の提案をするなど、組合の理解を得られるよう、相当な努力をしていたとみることができる。

また、上記認定のとおり、第6回団交の会社と組合とのやりとりを見ると、①会社は、X1の解雇については変えようがなく、団交での会社の回答はこれまでどおり変わらない旨述べたこと、②組合は、話しても無駄であれば無駄なことはやめようではないかと述べたこと、③会社は、裁判で争うなりなんなり組合に委ねるが受けて立つ旨述べたこと、④組合は、裁判で争うかどうかは組合で判断する旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上から判断すると、組合と会社との間には、明確な形でそれ以降団交を開催しない合意があったとまでは認められないとしても、会社が、これ以上団交を行っても進展はなく、裁判で争うなりなんなり組合に委ねるとして、事実上第6回団交をもって団交が終結したと認識したとしても、それはそれでやむを得なかったものと判断される。

イ 6.8団交申入書とそれに対する会社の対応について

前記第3.3(5)及び(13)ないし(16)、(18)認定のとおり、①組合は、組合が6.8団交申入書の団交協議事項とする4.13申入書には、X1の解雇に至る経緯について説明した9.25説明文書の中に、レクタラ独自のコンピューターの製造を中止した理由等について、具体的根拠を示さずに会社の主張のみを述べている部分があると考えているとして、平成7年度ないし同12年度までの各年度の独自コンピューター部分のリペア件数及び機種名、全体のリペア件数及び機種名並びにリペアセンターへの入庫及び出庫記録等について、具体的な事実・数量を説明するよう求めていること、②会社は、4.13申入書への回答を求める4.26通告書及び5.15通告書に回答しなかったこと、③組合は、5.23団交申入書及び6.8団交申入書により、4.13申入書の回答を協議事項として団交を申し入れたこと、④会社は、6.8団交申入書に対し、X1の解雇についての団交はすでに6回行われ、これ以上の団交は無意味であるとする会社提案につき組合から了承を得られているとして団交開催は不可能である旨回答したこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、組合が6.8団交申入書で求めた団交事

項は、会社がX1の解雇に至る経緯につき第1回及び第2回の団交で口頭で説明したものを会社が文書化して交付した9.25説明文書の内容につき、組合が不明とする点を十分に特定することなく会社に説明を求めるものであって、会社がこれにつき、経営全般についての質問であると考えて回答をしなかったとしてもやむを得ないことといわざるを得ない。

ウ 以上、ア及びイの判断からすると、会社が6回にわたる団交の中で尽くすべき努力は果たしたとの認識に基づき、団交において更に深めるべき具体的な議題が提案されていないとして、6.8団交申入書による団交を拒否したとしても、こうした会社の行為が誠実団交義務に反するとまでいうことはできず、組合の申立ては棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年8月29日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印